

OPINNÄYTETYÖ

"Osallistuminen vaikuttaa omaan fiilikseen"

Ammattiopisto Spesian osallisuusohjelman rakentaminen ja jalkauttaminen

Mimmi Launiala

Yhteisöpedagogi, työelämän kehittäjä

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(10/2024)

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Mimmi Launiala
Opinnäytetyön nimi: ”Osallistuminen vaikuttaa omaan fiilikseen”
Osallisuusohjelman rakentaminen ja jalkauttaminen ammattiopisto Spesiaan.

Sivumäärä: 43 ja 12 liitesivua
Työn ohjaaja: Sikke Leinikki
Työn tilaaja: Ammattiopisto Spesia

Tässä opinnäytetyössä kehitetään ammattiopisto Spesian osallisuusohjelmaa ja annetaan kehittämisohjeita osallisuusohjelman jalkauttamiseen.

Opinnäytetyötä tehdessä perehdyin osallisuuden viitekehykseen, eli osallisuuden osatekijöihin. Perehdyin myös osallisuuden historiaan, tulevaisuusanalyysiin sekä siihen, mistä oikeastaan muodostuu työntekijän osallisuuden kokemus.

Oli antoisaa peilata yhteiskunnallista osallisuuden viitekehystä työelämään. Osallisuuskokemus ihmisillä on aina subjektiivinen joten sinänsä yhteiskunnan ja työelämän rakenteiden olisi tärkeää taipua tarjoamaan paras mahdollinen kokemus jokaiselle.

Siinä missä osallistumista 1980-luvulla Suomessa tavoiteltiin esimerkiksi yhdessä neuvotteluilla palkkamalleilla ja järjestelmillä niin 2000-luvulla tultaessa alkoi painottua enemmän myös työntekijän yksilöllinen vastuu.

Nyt 2020-luvulla vaikuttaa siltä, että työn merkityksellisyys, työyhteisö ja työelämän monimuotoisuus nousevat keskiöön.

Osallisuusmallin rakentamisessa hyödynnettiin osallisuuden viitekehyksen teoreettista tietopohjaa, ammattiopisto Spesian henkilöstölle tehtyä kyselyä osallisuuskokemuksesta sekä työpajatyöskentelyä. Työssä ja kyselyissä on noudatettu ammattikorkeakoulujen eettisten periaatteiden suosituksia.

Osallisuuden tulevaisuusanalyysiin ja tutkimukseen perehtymisen jälkeen teen suosituksia osallisuusohjelman jalkauttamiseen. Suosittelen, että oppilaitos hyödyntää jatkossakin työpajoja yhtenä keinona lisätä osallisuuden kokemusta, sekä hyödyntää yhteiskehittämistä yhtenä tulevaisuuden osallisuustyöskentelyn muotona.

Yhteiskehittämisen tarvetta korostavat osaamisen kehittämisen ja merkityksellisyyden kokemuksen painottuminen tulevaisuudessa.

Asiasanat: osallisuus, yhteiskehittäminen, toimijuus, työyhteisö

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator

Author: Mimmi Launiala

Title: "Participation affects one's emotional state" When building and implementing an inclusion program to tradeschool Spesia

Number of Pages: 43 and 12 attachment pages

Supervisor: Sikke Leinikki

Commissioned by: Trade school Spesia

In this thesis, the participation program of the Trade School Spesia is developed, and development suggestions are given for the implementation of the participation program.

While working on the thesis, I familiarized myself with the framework of participation, and the components of participation. I also delved into the history of participation, future analyses, and what actually constitutes an employee's experience of participation.

It was rewarding to reflect the societal framework of participation in working life. The experience of participation is always subjective for individuals, so it is important for the structures of society and working life to adapt to offer the best possible experience for everyone.

Whereas in the 1980s in Finland, participation was pursued through jointly negotiated wage models and systems, by the 2000s, the emphasis had shifted more towards individual responsibility of the employee. Now, in the 2020s, it seems that the significance of work, the work community, and the diversity of working life are coming to the fore.

The construction of the participation model utilized the theoretical knowledge base of the participation framework, a survey on the experience of participation conducted for the employees of the vocational college Spesia, and workshop activities. The work and surveys have followed the ethical principles recommended by universities of applied sciences.

After familiarizing myself with future analyses and research on participation, I make recommendations for the implementation of the participation program. I recommend that the educational institution continue to use workshops as a means to enhance the experience of participation and utilize co-development as a form of future participation work.

The need for co-development is emphasized by the future focus on skill development and the experience of meaningfulness.

Keywords: Participation, co-creation, empowerment, work community

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TIETOPERUSTA.....	7
	2.1 Osallisuuden historia ja rakenne	7
	2.2 Osallisuus työelämässä	11
	2.3 Osallisuus ja tulevaisuus	13
3	TOIMINTAYMPÄRISTÖ	18
	3.1 Ammattiopisto Spesia pähkinäkuoressa	18
	3.2 Osallisuusmallin tarve.....	19
	3.3 Osallisuusmallin rakentamisen prosessi	19
4	TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT.....	22
	4.1 Tutkimusmenetelmä.....	22
	4.2 Tutkimusanalyysi.....	23
	4.3 Eettinen tarkastelu.....	24
5	TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI.....	26
	5.1 Tutkimustulokset	26
	5.2 Tutkimustulosten analyysi	35
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	38
	6.1 Johtopäätökset.....	38
	6.2 Kehittämisehdotukset.....	39
7	POHDINTA.....	42
	LÄHTEET	44
	LIITTEET.....	47

1 JOHDANTO

Osallisuus on lakea käsite, se sisältää monia ulottuvuuksia, niin yksilön kuin yhteisön kokemuksen osallisuudesta. Osallisuuden kokemus itsessään on subjektiivista ja tarvitsemme useampia teorioita selittämään ihmisten toimintaa ja sitä, miten järjestetään yhteistä olemista, koska osallisuuden viitekehys koostuu erilaisista teorioista (Isola, 2017, s.10).

Osallisuus kuitenkin tarvitsee rakenteet ympärilleen, jotta on jotain, minkä päälle rakentaa käytänteet ja mikä ainakin teorian tasolla sitouttaa kaikki.

Tässä opinnäytetyössä kuvaan lyhyesti osallisuuden historiaa, osallisuuden rakennetta sekä osallisuuden merkitystä työelämässä ja tulevaisuuden aavisteltuja trendejä, niin työelämän kuin osallisuuden suhteen. Osallisuus tässä opinnäytetyössä ymmärretään jatkuvasti kehittyvänä ilmiönä ja sille haetaan suuntaviivoja myös yhteiskunnan kehitysskenaarioiden kautta.

Kehittämishanke tässä työssä oli osallisuusohjelman rakentaminen ammattiopisto Spesian opiskelijahuoltosuunnitelman liitteeksi, kevätlukukauden 2024 aikana. Ammattiopisto Spesiassa työskentelee noin 750 työntekijää, ja opiskelee noin 1500 erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa kahdessatoista eri toimipisteessä. Osallisuusohjelma tehtiin niin henkilökuntaa kuin opiskelijoita varten, ja tutkimusmenetelmänä hyödynnettiin kyselyjä ja työpajoja.

Tässä työssä mainittu verkkokysely toteutettiin kaikille ammattiopiston työntekijöille ja opiskelijoille, ja työpajat toukokuussa 2024 toteutettiin vain päätoimipaikoilla. Tässä opinnäytetyössä hyödynnän noiden kyselyjen ja työpajojen tuloksia, keskittyen Järvenpään toimipisteeseen.

Yhteenvedossa ja analyysissa tutkin näkemyksiä ja trendejä niin työelämän, kuin osallisuuden tulevaisuusnäkömystä. Pohjustan edellä mainittuihin, sekä työpajojen ja kyselyn yhteenvedoon ammattiopisto Spesialle tekemäni kehittämisehdotukset, joilla vahvistaa työntekijöiden osallisuuden kokemusta tulevaisuudessa.

2 TIETOPERUSTA

2.1 Osallisuuden historia ja rakenne

Sanan osallisuus historia on moniulotteinen, esimerkiksi evankelilais-luterilaisen kirkon ydinsanomaan on kuulunut syntisen pääsy Jumalan armon osallisuuteen, ja osallisuudesta rikokseen ovat taas maallisen tuomioistuimet rankaisseet toiminnan edellytyksiin viittavia osallisuuden tapoja voi löytää jo 1800-luvun lehdistä. (Kettunen 2021, s.16)

Nykysuomen sanakirjassa vuosina 1951–1961 sanaan viitataan “Osuus johonkin omaisuuteen tai etuun, harvoin rasitukseen” sekä “osuus johonkin toimintaan” (Kettunen, 2021 s.17)

Tämän päivän osallisuuspuhe on erilaista, osallisuudesta on tullut toimijuuden ainesosa ja siihen kuuluu vahvasti oma kokemus oman toiminnan merkityksellisyydestä.

Kielitoimiston sanakirjan mukaan osallisuus kertoo esimerkiksi *“ihmisten mahdollisuudesta osallistua elinympäristönsä kehittämiseen, yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.”* (Kielitoimiston sanakirja)

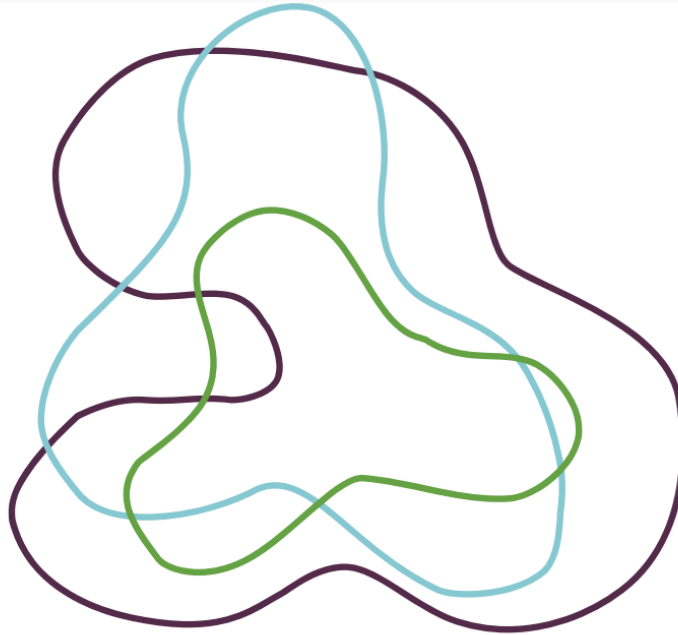
Osallisuuden viitekehys koostuu siis erilaisista teorioista, koska useampia teorioita tarvitaan selittämään ihmisten toimintaa ja sitä, miten yhteinen oleminen järjestetään (THL, 2017 s.10)

Edellä mainitun julkaisun mukaan osallisuuden viitekehys on tienviitta, minkä avulla etsitään suuntaviivat sille, mihin toimintaa, palveluita ja politiikkaa kannattaa suunnata, jotta erityisesti syrjittyjen, epäoikeudenmukaisuutta kokevien ja eriarvoisuudesta kärsivien ihmisten osallisuus erilaisista hyvinvoinnin lähteistä vahvistuu.

Osallisuuden rakennetta kuvataan melko laajasti julkaisussa Osallisuutta rakentamassa (THL, 2017)

Määrittelemättömyys pitää osallisuutta koskevan keskustelun hajanaisena, tämän takia pyrimme jäsentämään sekä konkretisoimaan osallisuustyötä. (THL, 2017, s.24)

Tässä osallisuuden osa-alueita pyritään selkeyttämään kuvan avulla



Kuvio 3. Osallisuuden osa-alueet. Sisin, vihreä kehä: Osallisuus omassa elämässä. Keskimmäinen, sininen kehä: Vaikuttaminen ja vaikuttuminen. Uloin, violetti kehä: Paikallinen osallisuus.

Kuva 1. Osallisuutta rakentamassa 2017, s 24

Tätä työtä tehdessäni perehdyin myös mielenkiintoiseen koontiin nimeltään “Osallisuuden edistäjän opas”, mikä kokoaa yhteen Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankkeen eli Sokran sekä Euroopan sosiaalirahaston osallisuushankkeiden kehittämistyötä vuosilta 2014–2023.

Oppaassa osallisuus ja erilaiset osallisuutta lisäävät toimet, sosiaali-, käyttäytymis- ja terveys-tieteelliseen tutkimukseen perustuen, jaotellaan kolmeen osa-alueeseen.

1. Osallisuus omassa elämässä

Mahdollisuus elää omannäköistä elämää; mahdollisuus määritellä, mihin toimintaan tai palveluun osallistuu

2. Osallisuus yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa

Mahdollisuus kuulua itselle tärkeisiin ryhmiin ja yhteisöihin sekä vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin; mahdollisuus saada tukea vaikuttamiseen

3. Osallisuus yhteisestä hyvästä

Mahdollisuus yhdessä tekemiseen; mahdollisuus päästä nauttimaan yhteisestä hyvästä ja osallistua yhteisen hyvän tuottamiseen ja jakamiseen.

Yhteinen hyvä on toimintaa ja arvoja, josta seuraa arvostusta, kiitosta ja yhteyksiä muihin ihmisiin. (THL,2023 s.21)

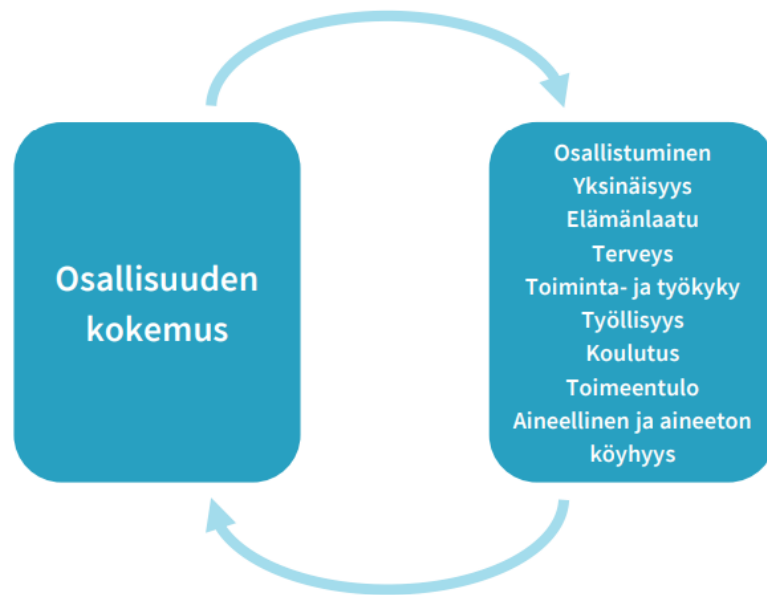
Osallisuuden edistämisen oppaassa on myös linjattu kymmenen periaatetta, joita noudattaa, kun halutaan edistää kaikkien osallisuutta (THL2023)

1. Ihminen osallistuu toimintaan tai palveluun omaehtoisesti.
2. Osallistujan kanssa etsitään yksilöllisiä ratkaisuja.
3. Osallistuja kohdataan kunnioittaen ja kategorisoimatta.
4. Yksin jääneet ja omiin oloihinsa päätyneet löydetään ja saadaan mukaan toimintaan.
5. Toimintaa tai palvelua kehitetään yhdessä.
6. Toiminta vahvistaa osallistujan vaikuttamismahdollisuuksia myös toiminnan ulkopuolella.
7. Ihminen pääsee osaksi itselleen tärkeää yhteisöä.
8. Ihminen pääsee nauttimaan yhteisestä hyvästä ja voi osallistua sen tuottamiseen ja jakamiseen tasavertaisena muiden kanssa.
9. Ihminen saa arvostusta, kiitosta ja yhteyksiä muihin ihmisiin. Yhteiskuntaryhmät kohtaavat.
10. Osallisuutta edistävät keinot juurtuvat osaksi jatkuvaa toimintaa.

Tässä julkaisussa, kuten lähes kaikessa osallisuusmateriaalissa mitä olen lukenut, korostuu ihmisen oman toimijuuden vahvistaminen. Usein korostuu se, miten ihminen, joka on myönteisesti virittynyt, näkee enemmän mahdollisuuksia, motivoituu ja rohkaistuu myös tarttumaan mahdollisuuksiin. (THL,2023 s.20).

Osallisuustyö kulkee rinnakkain ihmisen toimijuuden kanssa ja sen voi myös todeta nojaavan toimijuuden vahvistamiseen. (THL,2023 s.6)

Alla olevassa kuvassa toimijuuden vahvistuminen konkretisoituu



Kuvio 2. Osallisuuden kokemuksen vuorovaikutus muihin ilmiöihin

Kuva 2. THL, 2023 Osallisuuden edistämisen opas s. 31

Etsiessäni tietoa osallisuudesta, ja pohtiessani ihmisen toimijuuden käsitettä osallisuuden rinnalla, tutustuin artikkeliin aiheesta pedagoginen hyvinvointi (OAMK, Erkkilä, Perunka, 2021)

Artikkelissa käsiteltiin laajasti pedagogista hyvinvointia sekä pohdittiin ihmisen motivaatiota ihmisen toimintaa ohjaavana prosessina, ja nostetaan esiin, että keskeisiä käsitteitä pedagogisen hyvinvoinnin rakentumisessa ovat toimijuuden ja osallisuuden käsitteet, jotka määrittävät toimijuuden viittaavan aktiivisuuteen, aloitteellisuuteen, osallisuuteen sekä kokemuksiin oman työn ja elämän hallinnasta, kuten myös todellisiin vaikutusmahdollisuuksiin

Artikkeli vahvistaa näkemystäni siitä, että toimijuus voi siis olla sekä yksilöllistä että yhteisöllistä.

Artikkelissa pedagogisesta hyvinvoinnista viitataan tässä minunkin opinnäytetyössäni paljon viitattuun THL:n julkaisuun osallisuudesta (Isola 2017). Artikkelissa tuodaan hyvin esiin se keskeinen näkökulma, miten merkityksellistä on, että yksilö kokee aidosti kuuluvansa hänelle merkityksellisiin yhteisöihin ja vuorovaikutussuhteisiin.

Osallisuus kun on myös vaikuttamista oman elämän kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja yhteisiin asioihin. Toimijuus ja aito osallisuus siis vahvistavat yksilön kokemusta pedagogisesta hyvinvoinnista.

2.2 Osallisuus työelämässä

Aiemmassa luvussa käsiteltiin osallisuuden viitekehystä sekä tutkimusperusteisia lähtökohtia sille, miten vahvistaa ihmisen omaa toimijuutta sekä kokemusta osallisuudesta.

Tässä luvussa keskitymme käsittelemään osallisuutta työelämän kontekstissa, viitekehys itsessään ei muutu, mutta kontekstin ollessa erilainen, erilaiset asiat voivat nousta keskiöön.

Historiaa tarkasteltaessa muutama havainto viime vuosisadalta lähtien.

Pohjaa työntekijän osallisuutta käsittelevälle keskustelulle luotiin jo yli sata vuotta sitten, 1900-luvun alkupuolella Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa tehdyissä tutkimuksissa, joissa myös huomattiin, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen paransi myös organisaatioiden tuottavuutta (Kettunen 2021, s.336)

1900-luvun alussa työyhteisöjen hierarkiat sekä johtajan asema olivat kuitenkin verrattain vahvoja ja selkeitä, mutta vuosisadan kuluessa myös työntekijöitä alettiin ottamaan hieman myös mukaan päätöksentekoon (Kettunen 2021 s.336)

Esimerkkinä Tehdaslehden toimittajien neuvottelupäivillä 1948 esitettiin työnantajain keskusliiton sosiaaliosaston päällikkö Tapani Virkkusen suulla kysymys

”Miten nykyaikainen ihminen, työntekijä voidaan kiinnittää työhön, tuotannon palvelukseen, niin että hän sopeutuu siihen kitkattomasti eikä aiheuta häiriöitä ja vaikeuksia? Ratkaisuna oli tähän nykyaikaiseen psykologiaan nojautuva aktiivinen henkilökuntapolitiikka. (Kettunen 2023, s.47)

Tämän voi tulkita luoneen jo viitteitä yksittäisen työntekijän kokemuksen havainnointiin, mikä kuitenkin nousi keskiöön vasta paljon myöhemmin.

Siinä missä osallistumista 1980-luvulla Suomessa tavoiteltiin esimerkiksi yhdessä neuvotelluilla palkkamalleilla ja järjestelmillä niin 2000-luvulla tultaessa alkoi painottua enemmän myös työntekijän yksilöllinen vastuu. (Kettunen 2023, s. 680). Jäin pohtimaan tätä aineistoa lukiessani, että yksilöllisen vastuun painottumisen myötä voi vetää yhtäläisyysviivoja myös työntekijän ammatillisen identiteetin vahvistumiseen

Tarve tämän päivän työelämässä tunnistaa, tehdä näkyväksi ja osata markkinoida omaa osaamistaan sekä vahvuuksia on aika suuri, se edellyttää työntekijältä tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä ja omista vahvuuksista (Etelä-Pelto, Vähäsantanen, 2010)

Osallisuus työelämässä tarkoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä, mikä sisältää osallistumisen päätöksentekoon, työprosessien kehittämiseen ja yhteisöllisyyden rakentamiseen.

Artikkelissa, jossa analysoitiin työntekijöiden osallistamisen tuplahyötyjä työhyvinvointiin (Laurea, Pietikäinen, Rauvola, 2021) nähtiin organisaation toiminnan kehittäminen yhdessä työntekijöitä osallistaen, sekä työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön luovan jo itsessään arvoa ja lisäävän yksilöiden työhyvinvointia.

Tutkimustiedon voimin tätä perustellaan muun muassa itsemääräämisteorian sekä psykologisten perustarpeiden avulla (Hakanen 2011; Jarenko & Martela 2017).

Itsemääräämisteorian mukaan emme maailmaan orientoituessamme pyri pelkästään tyydyttämään fyysisiä tarpeitamme, eli hankkimaan ruokaa vettä ja suojaa. Pelkkä elossa pysyminen ei meille ihmisille riitä, vaan asetamme itsellemme tehtäviä ja tavoitteita ja keksimme innovatiivisia ratkaisuja psykologisten perustarpeidemme ohjaamana. (Martela, 2020, s.227).

Osallisuuspuheessa on myös negatiivisia ilmiöitä, kuten se, että osallisuudesta on melko helppoa löytää teoreettisesti kattavia ilmaisuja ja termejä. Organisaatiot voivat halutessaan lisätä strategioihin ja suunnitelmiin näitä termejä, ilman, että ne koskaan todentuvat työpaikoilla.

Työntekijöiden osallistamista korostavilla työpaikoilla voi siis olla suuria puutteita siinä, toteutuuko osallistaminen käytännössä, ja pahimmillaan se voi olla keino oikeuttaa johdon jo ennakkoon tekemiä päätöksiä, ja tällöin ollaan jo kovin kaukana osallisuuden viitekehystä. (Kettunen, 2021, s.339)

Käytännön tasolle osallisuuden terminologian vieminen on vasta se, mikä todentaa pyrkimykset vahvistaa osallisuutta (Kettunen, 2021)

Toisaalta Kettusen mukaan 2000-luvulla yleistyneissä positiiviseen psykologiaan nojautuvissa työpsykologian suuntauksissa työntekijöiden osallistumisen ajatellaan johtavan vahvempaan sitoutumiseen, mikä selkeästi lisää työhyvinvointia, motivaatiota ja työn tuloksellisuutta. On siis tunnistettu osallisuuden merkitys toimijuutta ja hyvinvointia vahvistavana asiana.

Osalliseksi itsensä kokeva ihminen tekee hyvinvointiaan palvelevia valintoja (THL, 2023). Työelämän kontekstissa tämän voi tulkita tarkoittavan sitä, että osalliseksi itsensä kokeva työntekijä tekee hyvinvointiaan palvelevia valintoja. Näin todetaan myös THL:n julkaisussa, missä pohditaan hyvinvoinnin- ja terveyden edistämisen johtamista (THL, 2023).

2.3 Osallisuus ja tulevaisuus

Kun katsotaan yhteiskunnan näkökulmasta osallisuuden tulevaisuutta, on esimerkiksi Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra paljon käsitellyt ja tutkinut osallisuuden kehitystä. Sitran teh-

tävä on edistää Suomen hyvinvointia ja vauhdittaa talouden kasvua luonnon kantokyvyn rajoissa, ja se toteuttaa tehtäväänsä ennakoimalla tulevaa, luotsaamalla muutosta ja vauhdittamalla ratkaisuja yhteiskuntamme suuriin ongelmiin yhdessä muiden toimijoiden kanssa. (Sitra n.d)

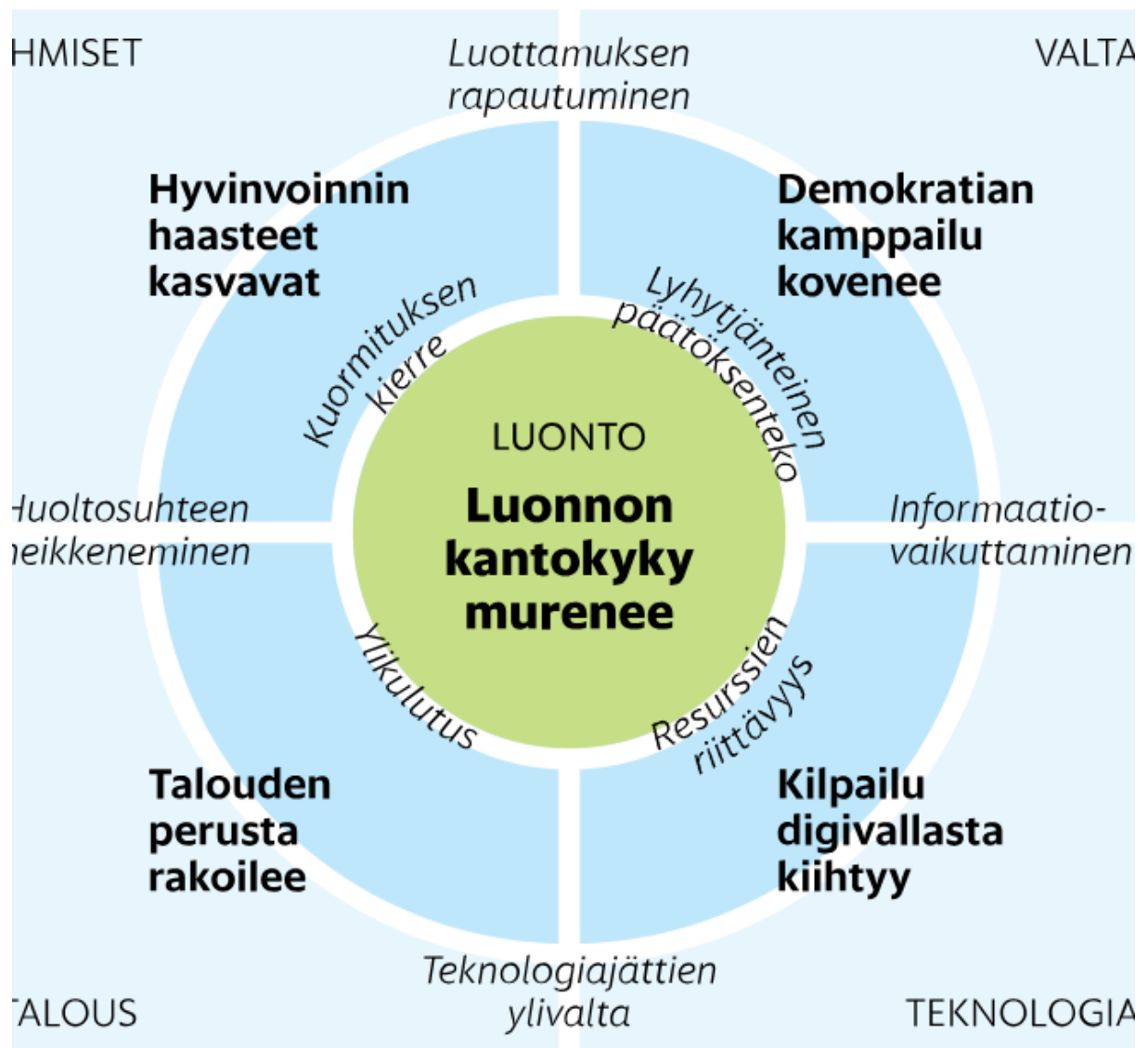
Sitra julkaisee Megatrendit katsauksen muutaman vuoden välein. Megatrendit kuvaavat pitkäkestoisia, suuria ja hitaasti muuttuvia ja usein toisiinsa kytkeytyviä ilmiöitä, jotka eivät muutu hetkessä. (Sitra n.d 2023)

Megatrendi-katsauksessa nostetaan esiin näitä ilmiöitä koko Suomen näkökulmasta, ja trendejä on hyvä tarkastella yhdessä, sillä ne eivät ole toisistaan irrallisia, vaan vaikuttavat toisiinsa. Megatrendi-katsausten tavoitteena on tarjota kokonaiskuva tulevaisuuteemme vaikuttavista kehityssuunnista ja sitä kautta mahdollistaa erilaiset tulevaisuuspohdinnat, -keskustelut ja tulevaisuuksiin vaikuttaminen.

Vertasin megatrendejä aikajanalla 2014–2024



Kuva 3. Megatrendit 2014/2015



Kuva 4. HS megatrendit 2023



Kuva 5.(Sitra n.d) Ratkaisuja tulevaisuuteen

Siinä missä 2024–2015 pohditaan yhteisöjen voimaantuvan ja toisaalta tulevan enemmän riippuvaiseksi toisistaan, sekä vakaan työn murentuvan, 2023 todetaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin nousevan keskiöön.

Tähän rinnalle nostan osallisuuden kokemuksen merkityksen kasvamisen tulevaisuudessa, kokonaisvaltainen hyvinvointi trendin mukaan ulottuu myös työelämään jatkossa yhä voimakkaammin

Sitran tulevaisuusskenaariossa vahva luottamus ja osallisuus sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi on nostettu keskeiseksi tekijäksi ratkaisuja tarkasteltaessa, ja niitä nitovat kaaviossa yhteen uudet vaikuttamisen tavat. Myös tämä tulevaisuusnäkökulma kietoutuu osallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin.

Sitran megatrendien rinnalla perehdyin Valtioneuvoston pohdintaan työn tulevaisuudesta. Työn tuottavuuden nostamiseen keskittyvän keskustelun rinnalla on pitkään kulkenut myös työn merkityksellisyyttä korostava näkökulma. Jatkon kannalta on oleellista päästä näistä kahdesta, melko erillisestä keskustelusta kohti kolmatta merkityksellisyyden ja tuottavuuden yhdistävää näkökulmaa. (Työn tulevaisuus 2016, valtioneuvosto)

Tulevaisuuden työelämä.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta tutki Teknologian tutkimuskeskus VTT:n kanssa vuonna 2016 miltä näyttää työn tulevaisuus?

Unohda nämä	Keskity näihin
<ul style="list-style-type: none"> • Työaika tuottavuuden mittarina • Yksittäinen työnantaja ja pitkät työurat • Työn ja "ei-työn" tarkka erottelu • Hierarkkiset johtamisjärjestelmät • Putkitutkinnot ja nopea valmistuminen • Nykyisten toimijoiden muuttumaton rooli 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkityksellisen työn ja työhyvinvoinnin konkretisointi ja tukeminen • Sosiaalinen, yleishyödyllinen yrittäjyys • Sosiaaliturvan uudistaminen perustulon suuntaan, kannettavat etuudet, toimeentulon varmistamisen uudet rakenteet • Jaettu ja osallistava johtaminen ja itsensä johtamisen tukeminen • Jatkuvan oppimisen tukeminen ja eri toimijoiden verkottuminen • Ennakoiva edunvalvonta ja uudenlaiset edunvalvontakäytännöt • Valtakunnalliset ja paikalliset kokeilut

Kuva 6. VTT Oy, 2016 Miltä näyttää työn tulevaisuus

On pyrittävä vahvistamaan jokaisen työntekijän kokemusta osallisuudesta, tämä vahvistaa, kuten edellä on tullut ilmi, hyvinvointia sekä omaa toimijuutta.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 Ammattiopisto Spesia pähkinäkuoressa

Spesia on Suomen toiseksi suurin ammatillinen erityisoppilaitos, ja tarjoaa sekä valmentavaa että tutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta opiskelijoille, jotka tarvitsevat oppimiseensa ja opinnoista suoriutumiseen yksilöllistä tukea. Tuen tarve voi liittyä esimerkiksi oppimisvaikeuksiin, fyysisiin rajoitteisiin, sairauteen tai sosiaalisiin haasteisiin.

Koulutustarjontaan kuuluu:

- TUVA, tutkintokoulutukseen valmentava koulutus
- TELMA, työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus
- Tutkintotavoitteinen koulutus, ammatilliset perustutkinnot

Päätoimipaikat ovat Jyväskylä, Järvenpää, Pieksämäki ja Turku. Koulutusta järjestetään yhteensä kahdellatoista paikkakunnalla, usean maakunnan alueella. Yhteensä Spesiassa opiskelee noin 1500 opiskelijaa ja työntekijöitä on noin 750.

Järvenpään kampuksella työskentelee noin 350 työntekijää

Spesian strategian keskeiset kolme keskiöön nostettua tavoitetta ovat opiskelijan onnistuminen, loistava spesialainen, yhdenvertaisempi yhteiskunta ja monimuotoisempi työelämä. (Spesia, n.d.)

Spesia on moniammatillinen työyhteisö, jossa eri ammattiryhmät tekevät tiiviisti yhteistyötä, tavoitteena se, että jokainen opiskelija ja jokainen työntekijä voi ja saa loistaa. (Spesia n.d)

Spesialle on tärkeää, että yhdessä työntekijöiden kanssa varmistetaan turvallisen työyhteisön toteutuminen, ja pidetään huolta työhyvinvoinnista. Keskustelulle ja kohtaamisille halutaan antaa aikaa.

3.2 Osallisuusmallin tarve

Ammattiopisto Spesiasta puuttuu varsinainen henkilöstöä ja opiskelijoita koskeva osallisuuden malli. Aiempi melko suppea malli on nimeltään opiskelijoiden osallisuuden edistäminen, kun taas uuden mallin rakentamisen tavoitteena on niin henkilöstön kuin opiskelijoiden osallisuuden kokemuksen vahvistaminen. Uusi osallisuusmalli on päätetty liittää osaksi opiskeluhuoltosuunnitelmaa.

Lakiin perustuen on jokaisen koulutuksen järjestäjän laadittava opiskeluhuollon kokonaisuuden toteuttamiseksi koulutuksen järjestäjän opiskeluhuoltosuunnitelma. (Finlex, luku2. 13§)

Osallisuusmallin ollessa osana lakisäateistä opiskeluhuoltosuunnitelmaa Spesia varmistaa, ettei osallisuusmalli pääse unohtumaan tai hautumaan lomakkeena muiden taakse, vaan kulkee paremmin matkassa ja ajassa mukana.

Spesian strategian keskeinen arvo on ”*Jokaisen mahdollisuus loistaa omassa elämässään ohjaa tavoitteena kaikkea tekemistä.*”

Strategia painottaa myös turvallista työyhteisöä, jossa voidaan hyvin ja viihdytään pitkään, ja että jokainen spesialainen kehittää omaa työtään ja osaamistaan. (Spesia n.d)

.

Työhyvinvointikyselyjen, koulutusten ja erilaisten työntekijän hyvinvointia tukevien toimien rinnalla osallisuusmalli paneutuu erityisesti työntekijöiden subjektiivisen osallisuuden kokemuksen vahvistamiseen. Osallisuusmalli tukee monin tavoin Spesian strategisia tavoitteita ja niiden vahvistamista

3.3 Osallisuusmallin rakentamisen prosessi

Osallisuusmallin rakentamiseksi koottiin työryhmä, johon kuuluivat jokaisen päätoimipaikan yhteisöohjaajat sekä yksi palvelupäällikkö, jonka vastuualueeseen osallisuus kuuluu, eli viiden

henkilön tiimi. Toteutin ja suunnittelin työpajan sekä analysoin aineiston analyysistä ja kokosin teoreettisen taustan. Vaikka osallisuusmalli rakennettiin tiimityönä, opinnäytetyön johtopäätökset ja toimenpidesuosituksot kirjoitin itse.”

Webropol-verkkokyselyn suunnittelimme yhdessä, samoin työpajojen lopullinen toteutus ja osallisuusohjelman rakentaminen tehtiin yhdessä tämän osallisuusohjelman tiimin kanssa.

Kevään 2023 ajan kokoonnuimme muutaman viikon välein edistämään ohjelmaa aina seuraavaan välietappiin. Toimeksianto ja tavoite olivat selkeät, muodostaa Spesiaan osallisuusmalli mikä on läpileikkaava suhteessa strategiaan, helposti luettavissa ja omaksuttavissa, sekä se antaa hyvän pohjan toimenpiteille osallisuuden jalkauttamiseen.

Pyysin työryhmällemme mentorointia osallisuuden asiantuntija Katja Revolta, joka työskentelee Tuusulan kunnassa yhteisömanagerina. Mentorointi työskentelymuotona mahdollistaa paremmin työn tavoitteen saavuttamisen työntekijälle sekä tiimille, kun saa tukea ja ohjausta. (Karjalainen, 2010)

Karkeasti kevään aikataulu

1/2024 Yhteinen aivoriihi

3/2024 Ulkopuolisen osallisuuden asiantuntijan mentorointi

4/24 Webropol kysely kaikille työntekijöille

5/24 Työpaja päätoimipaikoilla osallisuudesta, jokaisessa pajassa kolme toiminnallista pistettä.

Huhtikuussa 2024 työntekijöille lähetettiin webropol-kysely, jossa oli neljä kysymystä, kaksi koski työntekijöiden näkemystä opiskelijoiden osallisuudesta, ja kaksi kysymystä työntekijöiden omasta osallisuuden kokemuksesta.

Kaikilla ammattiopiston työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn.

2-3.5.2024 järjestettiin päätoimipaikoilla työpajat, joihin oli mahdollisuus niin henkilökunnan kuin opiskelijoiden osallistua.

Järvenpäässä työpajat järjestettiin kampusalueella kahdessa eri rakennuksessa, eli kaksi identtistä työpajaa peräkkäisinä päivinä, jotta tavoittaisimme mahdollisimman hyvin henkilökuntaa ja opiskelijoita.

Koska työ itsessään on intensiivistä läsnäolotyötä opiskelijoiden kanssa, ehdotin työpajan muodoksi yhteiskehittämisen, jossa työntekijät osallistuvat yhdenvertaisina opiskelijoiden kanssa työskentelyyn.

Lähtökohta työpajasuunnittelussa oli joustavuus, helppous, kolme erityyppistä lähestymistapaa.

1. Avoin kysymys “Mikä Spesiassa on hyvää?” ja vastaukset kirjoitettiin post it-lapuilla seinälle, opiskelijoille oli eri väriset laput kuin henkilökunnalla.
2. Helmiäänestys. Äänestys tapahtui helmillä purkkeihin ja tässä sekoituivat henkilökunnan sekä opiskelijoiden vastaukset. Jokainen lisäsi helmen sen aihepiirin purkkiin, mitä piti itse tärkeimpänä. Purkkien reunustaan oli paperilla kiinnitetty aiheet.
3. Keskustelupiiri ja väittämä “Osallistumalla saa aikaan hyvää” Pisteelle oli järjestetty tuoleja puoliympyrän muotoon, väittämän pohjalta herätettiin yhteistä keskustelua henkilökunnan ja opiskelijoiden keskusteltavaksi, osallistuin myös itse osaan keskusteluista fasilitaattorin roolissa ja esittäen tarkentavia kysymyksiä.

Lähetimme luonnoksen osallisuusmallista organisaation viestinnälle ja tuloksena oli osallisuusmalli, joka esitellään luvussa 5.1, tutkimustulokset.

4 TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön kehittämismenetelmät valittiin tukemaan kehittämistavoitetta. Menetelminä käytettiin kyselyä sekä työpajoja ja havainnointia. Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun ei ole valmiita teorioita selittäisivät tutkittavaa ilmiötä (Kananen, 2014 s.18)

Asian voi ilmaista myös niin päin, että laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä. Eri-tyisesti työapajatyöskentelyssä pyrkimyksenämme oli löytää syvempi ymmärrys siitä, mistä osallisuuden kokemus muodostuu juuri Spesiassa, jotta pystyisimme muodostamaan tietopohjaan perustuvan osallisuusohjelman.

Noudatimme työpajassa primääristä tiedonkeruumenetelmää, johon lukeutuu havainnointi, haastattelut sekä kyselyt (Kananen, 2014 s. 64)

Työpajaan saavuttaessa oli selkeästi nähtävillä iso lappu, jossa kerrottiin, että tutkimustuloksia hyödynnetään opinnäytetyössä ja kerrottiin, että mitään henkilötietoja ei osallistujilta kerätä. Lapussa oli nähtävillä myös minun yhteystietoni lisäkysymyksiä varten. Lapun sisällöstä kerrottiin myös sanallisesti osallistujien saapuessa paikalle. Näin varmistettiin, että eettisiä periaatteita noudatetaan.

Työpajassa oli kolme pistettä

1. Kirjoitetut mielipiteet, “Mikä Spesiassa on hyvää?”

Osallistujat kirjoittivat ajatuksiaan ja näkemyksiään eri pisteissä. Näistä kirjoituksista nousi esiin useita teemoja, eniten työilmapiirin ja työkavereiden merkitys

Vastaukset post it-lapuilla.

Hyödynnettiin suoraa havainnointia, missä osallistujat tiedostavat havainnoijan läsnäolon, mikä saattaa mahdollisesti vaikuttaa osallistujan käyttäytymiseen (Kananen, 2014 s. 66) ja sitä kautta myös tutkimustulokseen.

2. Helmiäänestys:

Osallistujat saivat äänestää helmillä eri aiheista ja teemoista, sillä periaatteella, että laittoivat helmen siihen purkkiin mitä aihetta pitivät tärkeimpänä. Tämä menetelmä tarjosi visuaalisen ja konkreettisen tavan nähdä, mitkä asiat olivat osallistujille tärkeimpiä. Eniten ääniä saivat teemat, jotka liittyivät työyhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen.

Sama tutkimustapa kuin pisteellä 1 eli suora havainnointi.

3. Sanalliset mielipiteet, keskustelupiiri.

Työpajassa oli asetettu tuoleja puoliympyrän muotoon, joihin istua. Työpajan aikana osallistujat saivat mahdollisuuden kertoa mielipiteensä suullisesti. Tämä antoi heille tilaisuuden keskustella ja syventää ajatuksiaan muiden kanssa. Sanallisissa palautteissa korostuivat erityisesti yhteistyön ja avoimen kommunikaation tärkeys.

Tutkimustapana hyödynnettiin osallistuvaa havainnointia, jossa olin mukana toimijana eli aktorina. Toisaalta Kananen haastaa tämän toimintatavan pohtimalla onko osallistava havainnointi enemmän ongelmanratkaisua kuin tutkimusmenetelmä? (Kananen, 2014, s. 67)

4.2 Tutkimusanalyysi

Laadulliset menetelmät, kuten avoimet kysymykset kyselyissä ja ryhmäkeskustelut työpajoissa, tuottavat rikasta ja monipuolista aineistoa, joka auttaa ymmärtämään ilmiöitä syvällisemmin.

Työpajatyöskentely yhteiskehittämisen menetelmänä tarjoaa hyvän mahdollisuuden osallistumiselle ja osallisuuden kokemukselle. Tärkeää on, että ihmisen kokemus tai mielipide kirjataan sellaisenaan kuin hän sen ilmaisee ja mahdollinen tulkinta on osoitettavissa. Avoimuutta ja läpinäkyvyyttä edistää, kun kirjaaminen tehdään samanaikaisesti työpajoissa, jolloin ihmiset voivat nähdä, että asia tulee kirjatuksi juuri siten, kuin he ovat sen ilmaisseet. (Vuokila-Oikkonen 2019)

Kahdella ensimmäisellä pisteellä on selkeää, että kyseessä oli suora havainnointi primäärisenä tiedonkeruumenetelmänä.

Jäin pohtimaan, että toisaalta keskustelupiirissä on paljon myös teemahaastattelun ominaispiirteitä. Teemahaastattelussa on tutkimusmuoto, jossa valitaan aihe, meillä se oli “Osallistuminen tuottaa hyvää?” kysymys. Teemahaastattelun periaatteissa aihetta kuitenkin voidaan tarkentaa ja laventaa eritasoisilla kysymyksillä (Kananen, 2014 s.79) ja teemahaastattelun tuloksena saadaan aineisto, mikä valottaa tutkittavaa ilmiötä (s.86) Näin ollen myös teemahaastattelun perusteista oli työpajassa paljon viitteitä.

Työpajassa merkittävässä roolissa oli myös dialogi. Siinä missä dialogin luonteeseen kuuluu (Sarajärvi, Tuomi, 2017) ettei sitä voi ennalta suunnitella ja lopputulos on aina avoin, niin teemahaastattelun periaatteilla struktuuri kuitenkin säilyy, koska on tiedossa, että dialogin tavoite on vastata dialogin alussa esitettyyn kysymykseen.

Työpajan kolmannella pisteellä yhdistyi siis lopulta useampi tutkimusmenetelmä.

4.3 Eettinen tarkastelu

Olen perehtynyt Arenen opinnäytetyön eettisyyttä koskeviin ohjeisiin tätä opinnäytetyötä tehdessäni ja noudattanut ohjeiden periaatteita (Arene n.d)

Osallisuuskyselyn hyödyntämiseen sain jälkikäteen kirjallisen luvan Spesian rehtorilta. Vastausmahdollisuus kyselyyn on ollut kaikilla ammattiopiston työntekijöillä, ja kyselyssä ei ollut avoimia kysymyksiä, mikä voisi mahdollistaa suorien lainausten käytön. Vastauksia ei ole myöskään rekisteröity toimipisteen perusteella, joten osallistujien tunnistaminen vastausten perusteella on mahdotonta.

Työpajoihin osallistuneita informoitiin kirjallisesti sekä suullisesti tästä kehittämistyöstä ja siitä, miten hyödynnän vastauksia.

Tässä kehittämistyössä ei kerätty missään kohdin arkaluonteisia tietoja, näin osallistujia ei voi tunnistaa.

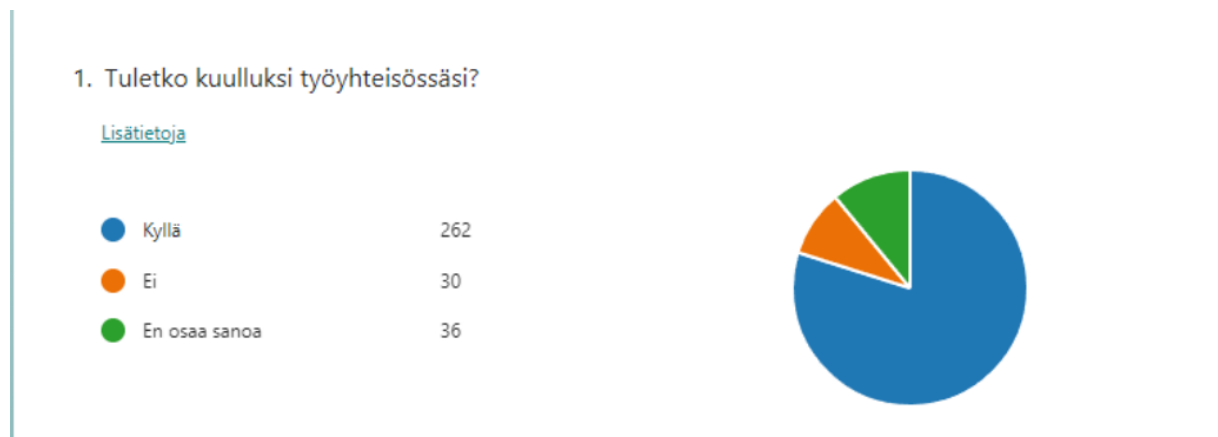
Olen tehnyt kaiken tiedonkeruun eettisiä ohjeita noudattaen, ja sitoudun hävittämään kehittämistyön aineiston kehittämistyön valmistuttua.

5 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI

5.1 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksia käsiteltiin aineistohallinnan suunnitelman mukaisesti ja ammattikorkeakoulujen eettisiä periaatteita noudattaen (Arene2019)

Webropol-kyselyn tulokset:



Kuva 7. Webropol-kysely



Kuva 8. Webropol-kysely

Kysymys 1. Tuletko kuulluksi työyhteisössäsi?

Kyllä 262 vastausta

Ei 30

En osaa sanoa 36

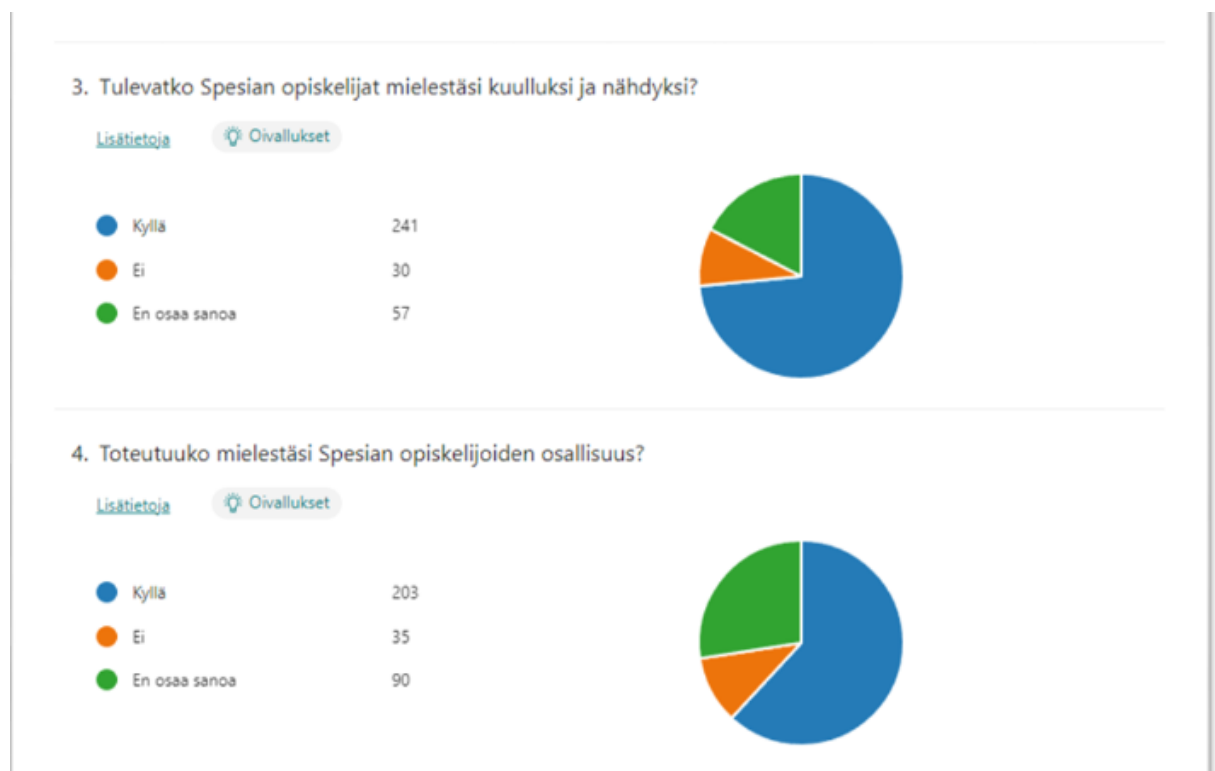
Kysymys 2. Koetko voivasti vaikuttaa työyhteisöön ja sen kehittämiseen?

Kyllä 217 vastausta

Ei 46 vastausta

En osaa sanoa 65 vastausta

Kokemus kuulluksi tulemisesta on kyselyssä melko korkealla, mutta vaikuttamisen mahdollisuudet koetaan kyselyn perusteella hieman heikommaksi ja juuri sitä haluamme vahvistaa osallisuusohjelman avulla.



Kuva 9. Webropol-kysely

Kysymys 3. Tulevatko Spesian opiskelijat mielestäsi kuulluksi ja nähdyksi?

Kyllä 241

Ei 30

En osaa sanoa 57

Kysymys 4. Toteutuuko mielestäsi Spesian opiskelijoiden osallisuus?

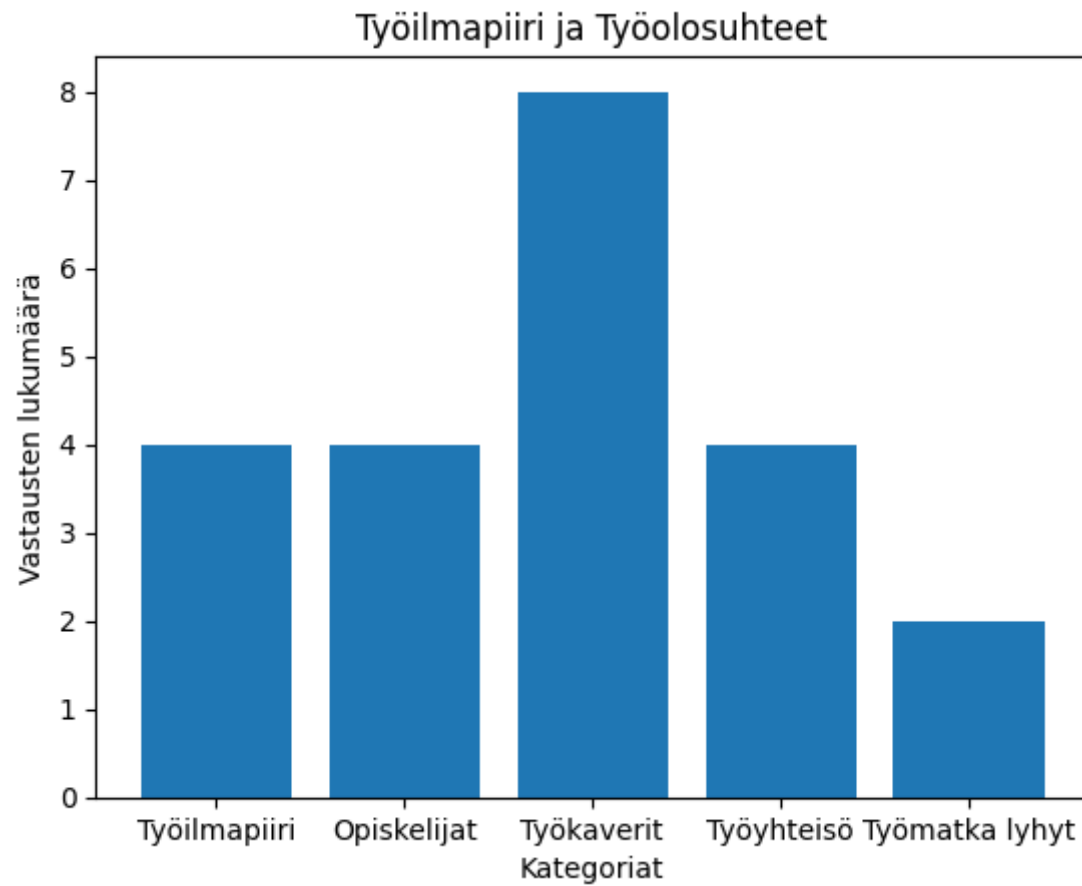
Kyllä 203

Ei 35

En osaa sanoa 90

Opiskelijoiden osallisuusmahdollisuudet henkilöstön näkökulmasta arvioidaan hieman heikommaksi kuin henkilöstön. Toisaalta selkeä enemmistö työntekijöistä kokee, että myös opiskelijat tulevat kuulluksi ja nähdyksi.

1. Avoin kysymys “Mikä Spesiassa on hyvää” ja vastaukset kirjoitettiin post it- lapuilla seinälle, opiskelijoille oli eri väriset laput kuin henkilökunnalla



Kuva 10: Post it-lappukyselyn vastaukset kaaviomuodossa

Vastaukset ja äänestytulokset suuruusjärjestyksessä

Työkaverit 8

Työilmapiiri 4

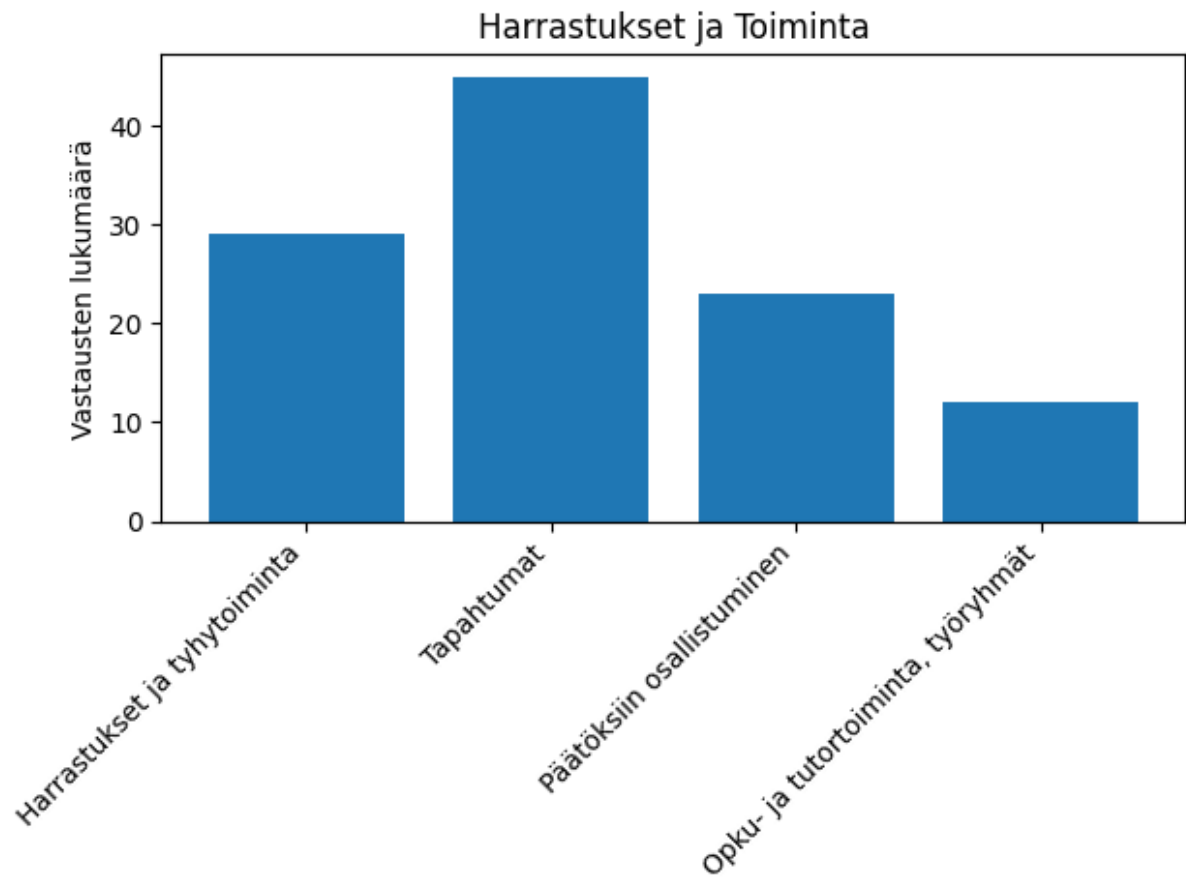
Opiskelijat 4

Työyhteisö 4

Lyhyt työmatka 2

Yksittäisinä vastauksina kyselyssä mainittiin: rento meininki, monimuotoinen työyhteisö, esihenkilön tuki, tyhytoiminta, henkilökunnan sählykerho, vakaa työnantaja, ruoka, luotettava työyhteisö

2. Helmiäänestys. Äänestys tapahtui helmillä purkkeihin ja tässä sekoittuivat henkilökunnan sekä opiskelijoiden vastaukset. Jokainen lisäsi helmen sen aihepiirin purkkiin, mitä piti itse tärkeimpänä. Purkkien reunustaan oli paperilla kiinnitetty aiheet.



Kuva 11. Helmikyselyn vastaukset kaaviomuodossa.

Vastaukset ja äänestystulokset suuruusjärjestyksessä

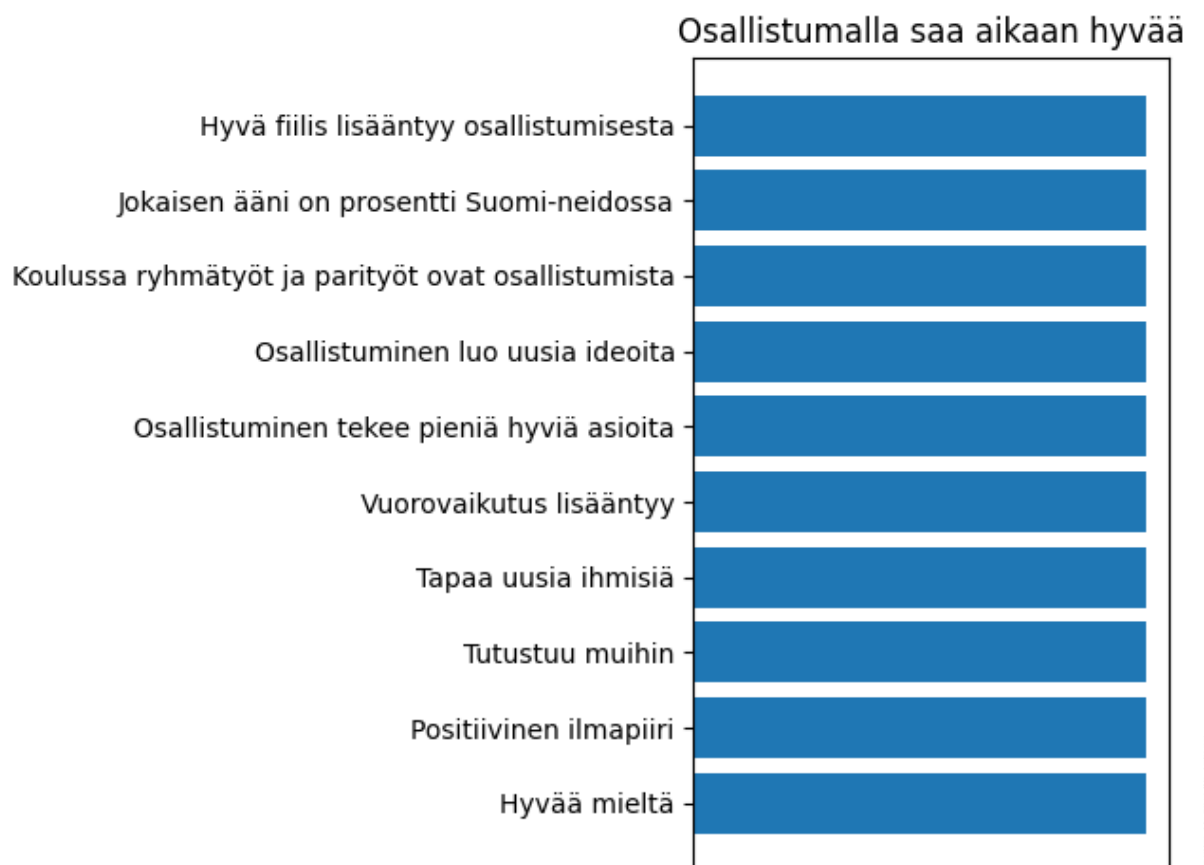
Tapahtumat 43

Harrastukset ja tyhytoiminta 29

Päätöksiin osallistuminen 22

Opku- ja tutortoiminta, työryhmät 12

3. Keskustelupiiri ja väittämä “Osallistumalla saa aikaan hyvää” kaaviomuodossa



Kuva 12: Keskustelupiirissä nousseet yhteiset pohdinnat kaaviomuodossa.

Esiin nousseet pohdinnat, jotka yhteisen keskustelun yhteydessä kirjattiin osallistuneilta keskusteluryhmiltä ylös.

Hyvä fiilis lisääntyy osallistumisesta

Jokainen ääni on prosentti Suomi-neidossa
Koulussa ryhmätyöt ja parityöt ovat osallistumista
Osallistuminen luo uusia ideoita
Osallistuminen tekee pieniä hyviä asioita
Vuorovaikutus lisääntyy
Tapaa uusia ihmisiä
Tutustuu muihin
Positiivinen ilmapiiri
Hyvää mieltä

Vastaukset tässä opinnäytetyössä ovat vain työpajasta Järvenpäässä ja keskityn tässä opinnäytetyössä niihin, niin todettakoon tässä yhteydessä, että vastaukset myös muilla päätoimipaikoilla kuin Järvenpäässä olivat samansuuntaisia. Samat vaihtoehdot nousivat eniten esiin vastauksissa.

Lopullinen osallisuusmalli

Osallisuusmallin valmistelu oli tiimityöskentelyä, jossa hahmottelimme yhdessä suunnitelman visuaalisen ilmeen ja hioimme tarkasti lausevalintoja osallisuuden viitekehyksen näkökulmasta, huomioiden työpajojen vastaukset ja esiin nousseet teemat



Kuva 13. Ammattiopisto Spesian osallisuusmalli

Sana oikeus osallistua on voimakas muoto, esimerkiksi Suomen perustuslaissa yksilön oikeuteen osallistua viitataan, kun puhutaan kansanvaltaisuudesta ja oikeusvaltioperiaatteesta (Suomen perustuslaki 1.luku pykälä 2).

Osallisuusohjelmassa on käytetty sanaa oikeus siltä osin, kun lait määrittävät opiskelijan oikeuden, mutta on valittu painottaa myös osallistumista oikeutena, ei vain mahdollisuutena

5.2 Tutkimustulosten analyysi

Kuten tässä opinnäytetyössä useaan otteeseen on todettu, osallisuuden kokemus on aina subjektiivinen. Monimuotoinen työskentelytapa tarjoaa paremman mahdollisuuden, että joukossa on jokin useammalle sopiva tapa työskennellä.

Webropol-kyselyssä henkilöstölle huhtikuussa 2024 oli hieman korkeampi prosenttiosuus siinä kokemuksessa, että *tulee kuulluksi työyhteisössä*, kuin sillä kokeeko, että *voi vaikuttaa työyhteisöön ja sen kehittämiseen*. Tästä voi tehdä suoran johtopäätöksen, että erityisesti työntekijöiden suoria vaikutusmahdollisuuksia olisi hyvä vahvistaa.

Työkaverit ja työilmapiiri nousivat selkeästi tärkeimmäksi tekijäksi työssä viihtymisessä, aihepiiri nousi esiin monin eri sanamuodoin.

Tapahtumia koululla pidetään tärkeänä, yhteiset tapahtumat opiskelijoille ja henkilökunnalle, kuin vain henkilökunnalle suunnatut tapahtumat ovat tulosten perusteella tärkeitä työntekijöille.

Työpajojen yhteydessä nousi esiin myös se, miten tärkeitä työntekijöille työkavereiden lisäksi ovat opiskelijat.

Osallistujat arvostivat sanallisen palautteen perusteella erityisesti mahdollisuutta vaikuttaa ja tuoda esiin omia näkemyksiään eri tavoin. Useamman kiitoksen sai myös työpajan muoto, erilaisia tapoja vastata kysymyksiin.

Työpaja ei itsessään vielä ratkaise sitä lisääntykö vaikutusmahdollisuudet, mutta se kuitenkin konkretisoi työntekijän vaikuttamisen kokemusta ja tarjoaa yhden väylän enemmän vaikuttaa.

Spesian työpajoissa työyhteisön merkitys nousi eri sanoin useasti esiin, ja tämän opinnäytetyön tietoperustassa nousi sama esiin, että työyhteisön merkitys voimavarana vain kasvaa tulevaisuudessa.

Osallisuuden kokemuksen ollessa aina subjektiivinen on mahdotonta luoda tiukasti raamitettua osallisuuden mallia, eikä se onneksi ole myöskään tarpeen.

Nostan vielä Sitran megatrendien korteista tähän tulospohdintaan erityisesti seuraavat kaksi korttia, joita peilasin analyysia ja toimenpiteitä pohtiessani.

JATKUVA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KOROSTUU

Muuttuva työelämä ja yhteiskunta edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Uuden oppimisen, luovuuden, kokonaisuuksien hahmottamisen ja metataitojen merkitys kasvaa. Myös työurien pidentyminen lisää tarvetta jatkuvalla oppimiselle. Osaamisen kehittämisen rakenteisiin ja käytäntöihin kohdistuu kasvavaa muutospainetta.

Kuva 14. “Jatkuva osaamisen kehittäminen korostuu” kortti

HYVINVOINTIKÄSITYS LAAJENEE

Toimeentulokeskeinen käsitys yksilön hyvinvoinnista laajenee ja sen rinnalla koetun, elämänlaatuun liittyvän hyvinvoinnin merkitys kasvaa. Hyvinvointia ei mitata vain rahassa, vaan hyvinvoinnin lähteinä toimivat myös muut tekijät, kuten kestävät elämäntavat, sosiaaliset suhteet, merkityksellisyyden kokemukset ja mahdollisuus toimia yhteiseksi hyväksi.

Kuva 15. ”Hyvinvointikäsitys laajenee” kortti

Näissä megatrendikorteissa erityisesti ja megatrendeissa ylipäätään, hyvinvointikäsitteen laajentuessa, toimeentulokeskeinen käsitys hyvinvoinnista laajenee, sosiaalisten suhteiden merkitys kasvaa, elämänlaadun merkitys ja merkityksellisyyden kokemukset korostuvat sekä luovuus ja jatkuva oppiminen korostuu.

Valtioneuvoston ja VTT:n tulevaisuuden työelämän yhteenvedossa tulevaisuutta ennakooidessa kehoitetaan keskittymään *”Merkityksellisen työn ja työhyvinvoinnin konkretisointi ja tukeminen”*.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

6.1 Johtopäätökset

Osallisuuden edistämisen opas (THL 203, s 94) kehottaa kirjaamaan osallisuusohjelmaan osallisuuden edistämisen toimet tavoitteineen, keinoineen, arvioineen, aikataulusuunnitelmiseen, ja ohjelma kehoitetaan liittämään myös hyvinvointikertomukseen, hallinnonalakohtaisiin strategioihin ja vuosittaiseen toiminta- ja taloussuunnitteluun, sekä vastuut organisaatiokaavioihin ja tehtäväkuviin.

Edellä mainituilla toimenpiteillä varmistetaan, että osallisuuden edistäminen kulkee läpi hallinnonalojen sekä konkretisoidaan, siinä samalla osallisuuden merkitystä koko organisaation asiana.

Koska osallisuussuunnitelma liitetään Spesiassa osaksi opiskeluhoitosuunnitelmaa, näen, että se kulkee hyvin mukana matkassa. Kehotan vielä pohtimaan voisiko sen liittää myös toiminta- ja taloussuunnitelmaan? Tällöin se toisi painoarvoa enemmän osallisuuden toteutumiselle jalkautumiselle organisaatiossa.

Siinä missä tuetaan työntekijän toimijuutta, rinnalle kannattaa nostaa monimuotoinen tuki myös työyhteisöille.

Osallisuuden edistäjän oppaassa (THL 2017, s.71) analysoidaan osallisuutta edistävää hallintomallia tukena osallisuustyön johtamiselle. Tässä hallintomallissa julkiset ja yksityiset toimijat sekä kansalaiset luovat yhdessä parempaa elinympäristöä ja parempia palveluita.

Käytännön tasolla se tarkoittaa esimerkiksi yhteiskehittämistä, yhteisluomista ja yhteistuotantoa, jolloin kansalaisesta tai asiakkaasta tulee myös toiminnan kehittäjä, yhteistuottaja ja vertaisarvioija. Tämän edellä mainitun voi hyvin liittää myös työelämän kontekstiin ja viitekehykseen ja tuoda se käytännön tasolle työpaikalla yhteisen kehittämisen ja erilaisten työntekijöistä yhdistävän yhteisluomisen kautta.

Lisäksi jatkuvan jalkautuksen periaate osallisuusohjelman jalkauttamissuosituksena tukee korteissa esiin tuotuja ennakoituja työelämän suuntauksia ja erityisesti nousee myös “Jatkuva osaamisen kehittäminen” megatrendikortista.

Osallisuuden kehittämisessä kannattaa hyödyntää megatrendikortteja peilinä yhteiskunnalliseen osallisuuden ja työelämän kehitykseen.

Tätä opinnäytetyötä tehdessä luetuista artikkeleista ja tietoperustasta nousevat itselleni mieleen seuraavat kolme kysymystä, joita olisi hyvä pohtia osallisuusohjelman kehitystyötä tehdessä.

- Mitä meillä on lupa odottaa osallisuudelta tulevaisuudessa?
- Miten varmistamme, että osallisuusohjelma tavoittaa kaikki työntekijät?
- Mihin voimme vaikuttaa osallisuusmallilla ja mihin emme?

6.2 Kehittämisehdotukset

Yhteiskehittämistä

Spesian työpajoissa 2024 oli myös yhteiskehittämiseen askelia, kun henkilökunta ja opiskelijat yhdessä osallistuivat työpajan keskustelemaan toimipisteeseen. Tämän kaltainen toiminta ja kokeilu voivat lisätä osallisuuden kokemuksen lisäksi myös merkityksellisyyden kokemusta niin työntekijällä kuin opiskelijalla.

Opiskelijoiden kanssa yhteiseen dialogipiste aiheutti paljon kumpuilevia ja kuitenkin aihepiirissä osallisuus pysyviä keskusteluja sekä siitä annettiin suusanallisesti useampi positiivinen palaute.

Yhteiskehittämisestä seuraavana askeleena haluan nostaa esiin havainnointimallin (THL2020)

Havainnointimalli

on kokeilun arvoinen sekä rohkea menetelmä hyödyntää tulevaisuuden työpajatyöskentelyissä

Havainnointimallissa luovaa ryhmätoimintaa tarkastellaan systemaattisen havainnoinnin useasta näkökulmasta, se lisäksi auttaa hahmottamaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa syntyviä pieniä muutoksia (Havainnointimalli luovaan ryhmätoimintaan 2020, s. 1)

Havainnointimalli on nimenomaan kehitetty luovaan ryhmätoimintaan, jossa tilanne on ohjattu. Havainnointimallissa tilanne on pedagoginen sekä dialoginen. Osallistujat käsittelevät tunteita, ajatuksia ja mielleyhtymiä toiminnallisesti hyödyntämällä esimerkiksi musiikkia, sanallista, kuvallista ja kehollista ilmaisua, draamaa, itselle tärkeitä esineitä, luontoympäristöjä sekä erilaisia aisteja aktivoivia harjoituksia. (THL, 2020, s.3)

Innovaatio- ja kehittämiskilpailuja niin tiimi- kuin oppilaitostasolla.

Kilpailussa voi olla teemoja eri vuosina ilmiöiden ja tarpeiden mukaisesti, kunhan fokuksessa pysyvät jatkuva osaamisen kehittäminen sekä yhteiskehittäminen, tämä tukee kyselyssä esiin noussutta tarvetta parantaa kokemusta vaikutusmahdollisuuksista. Innovaatiokilpailut myös vahvistavat parhaimmillaan yhteisöllisyyttä, lisäävät osallisuuden kokemusta sekä vahvistavat työntekijän omaa toimijuutta.

Läpinäkyvyyden varmistaminen kaikissa Spesian johdon toimissa, sekä läpinäkyvyyden vahvistaminen tulevaisuudessa yhä paremmin.

Jotta osallisuus ei jäisi teoreettiselle tasolle, on läpinäkyvyyden vahvistaminen organisaation päätöksenteossa merkittävää, se myös vahvistaa riskienhallintaa.

Vuosittainen kysely osallisuudesta henkilöstölle

Pysyvinä, samanlaisina kysymyksinä osallisuuden toteutumisen kokemuksen mittaaminen.

Lisäksi suositan kyselyyn vaihtuvaa avointa kysymystä, mikä jättää tilaa vastaajalle reflektoida pinnalla olevia trendejä tai ilmiöitä

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli erittäin mielenkiintoista. Osallisuus on erittäin laaja käsite ja siinä on kovin laaja viitekehys, yhteiskunnasta työelämään ja yksittäisen ihmisen osallisuuskokemukseen. Osallisuuskäsitteen rinnalla kulkee vahva eettinen perusta jokaisen ihmisen oikeudesta olla osa yhteiskuntaa. Olla osallinen oman elämän päätöksissä.

Konteksti on erilainen, kun tarkastelee osallisuutta työelämän näkökulmasta, mutta perusteet ovat melko muuttumattomat, näin ollen paljon samankaltaisia malleja vahvistaa osallisuutta voi hyödyntää myös työelämän kontekstissa.

Tämän kehittämistyön tekeminen vahvisti omia teoreettisia tietojani tulevaisuuden työelämän kehittäjänä, sekä herätti kiinnostusta perehtyä syvemmin sekä laajemmin erilaisiin yhteiskehittämisen muotoihin.

Esimerkkinä, Sitralla on meneillään tällä hetkellä erittäin mielenkiintoinen ”Tulevaisuusvalta” niminen hanke, missä pohditaan laajasti sitä, kuka valtaa tulevaisuudessa käyttää? Kysymys kietoutuu voimakkaasti osallisuuden viitekehykseen, ja toki pohdin sitä myös erityisammattioppilaitoksen työntekijän näkökulmasta sekä toivon pääseväni vastaavanlaisten aiheiden parissa vielä työskentelemään.

Kehittämisehdotusteni taustalla tässä kehittämistyössä ovat tieto- ja tutkimusperusta osallisuuden tulevaisuudesta sekä Spesian oma strategia, jossa todetaan seuraavasti ”*Spesian strategian keskeiset kolme keskiöön nostettua tavoitetta ovat opiskelijan onnistuminen, loistava spesialainen, yhdenvertaisempi yhteiskunta ja monimuotoisempi työelämä.*”

Tehdessäni tätä työtä olen toistuvasti peilannut tutkimuksen ja yhteiskunnallisen kontekstin lisäksi kehittämisehdotuksiani Spesian strategiaan, jotta ehdotuksista on konkreettista hyötyä tilaajalle. Kaikki kehittämisehdotukset ovat Spesian strategian mukaisia sekä mahdollisimman sujuvasti hyödynnettävissä kokeiltavaksi.

Tähän loppuun haluan siteerata edesmennyttä runoilijaa Tommy Tabermannia

”Ei ole olemassa muureja, on vain siltoja”

LÄHTEET

Anneli, S., & Jouni, T. (2017). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi s.187 e-kirja. Viitattu 6.10.2024.

Arene, Ammattikorkeakoulujen eettiset suositukset (2019)

<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-SET%202020.pdf?t=1578480382> viitattu 17.10.2024

Erkkilä, R., & Perunka. (2021). Pedagoginen hyvinvointi voimaannuttaa ja osallistaa opettajan ja opiskelijan. <https://vanha.oamk.fi/oamkjournal/2021/pedagoginen-hyvinvointi-voimaannuttaa-ja-osallistaa-opettajan-ja-opiskelijan/> Viitattu 2.10.2024.

Eteläpelto, A., & Vähäsantanen, K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Artikkelissa Tuuli Asunmaa – Pekka Räihä (toim.) Samalta viivalta 4, s.45. https://www.researchgate.net/profile/Reijo-Siltala/publication/283486455_Opetus-alan_asiantuntijoiden_kasityksia_opettajan_pedagogisesta_innovatiivisuudesta/links/5639f40308ae337ef2980c38/Opetusalan-asiantuntijoiden-kaesityksiae-opettajan-pedagogisesta-innovatiivisuudesta.pdf#page=47 = 47. Viitattu 6.10.2024.

Finlex. (2024, September 27). Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta Luku 2. 13 §. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220377>. Viitattu 30.9.2024.

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. THL. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1 . Viitattu 12.9.2024.

Kajanan, J. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Viitattu 6.10.2024.

Karjalainen, M. (2010). Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla, s.74. https://www.proviisoriyhdistys.net/sites/default/files/karjalainen_merja_2010_vaitoskirja_mentoroinnista.pdf . Viitattu 6.10.2024.

Kettunen, P. (2021). Työntekijän osallisuus. Sitra. <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/#mista-on-kyse>. Viitattu 15.9.2024.

Kielitoimiston sanakirja. (2024). <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/osallisuus?searchMode=all>. Viitattu 13.9.2024.

Martela. F. (2020) Elämän tarkoitus s.227 Viitattu 17.10.2024

Pohjoismainen työelämän laatu. (n.d.). <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85279/44276>. Viitattu 12.9.2024.

Sarajärvi, A., & Tuomi, J. (2017). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi s.187 e-kirja. Viitattu 6.10.2024.

Spesia. (n.d.). Strategia ja arvot. <https://www.spesia.fi/tietoa-spesiasta/strategia-ja-arvot/>. Viitattu 2.10.2024.

Spesia. (n.d.). Hae meille töihin. <https://www.spesia.fi/toihin-spesiaan/avoimet-tyopaikat/>. Viitattu 2.10.2024.

Suomen perustuslaki 1.luku pykälä 2. (2024, September 9). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viitattu 30.9.2024.

THL. (2020). Havainnointimalli yhteenveto. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140839/URN_ISBN_978-952-343-601-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 4.10.2024.

THL. (2023). Osallisuuden edistäjän opas. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN_ISBN_978-952-408-088-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 4.10.2024.

THL. (2024, August 27). Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen, osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>. Viitattu 15.9.2024.

Tommy Tabermann. (1996). Duende. Viitattu 9.10.2024.

Työntekijöiden osallistamisen tuplahyödyt työhyvinvointiin, toimittanut Minna Pietikäinen Julia Rauvola. (2021). <https://journal.laurea.fi/tyontekijoiden-osallistamisen-tuplahyodyt-tyohyvinvointiin/#be952b7b>. Viitattu 7.10.2024.

Valtioneuvosto. (2016). Työn tulevaisuus. <https://tietokayttoon.fi/documents/113169639/113170760/Milt%C3%A4+n%C3%A4ytt%C3%A4%C3%A4+ty%C3%B6n+tulevaisuus.pdf/674fd30e-f47e-40b3-9a56-0d23f9c7d86f/Milt%C3%A4+n%C3%A4ytt%C3%A4%C3%A4+ty%C3%B6n+tulevaisuus.pdf?version=1.0&t=1478589856000>. Viitattu 15.9.2024.

LIITTEET

1. Ilmoitus opinnäytetyöstä
2. Työpajakysymykset
3. Webropol-kysely

Hei,
Tämän työpajan tuloksia hyödynnetään
opinnäytetyössä, missä tarkastellaan ja
kehitetään Spesian henkilöstön kokemusta
osallisuudesta Spesiassa.

Mitään henkilötietoja työpajassa ei kerätä

Lisätietoja:

Mimmi Launiala
Yhteisöohjaaja,
Spesia Järvenpää

mimmi.launiala@spesia.fi
050 477 2185

Kysymykset

- 1. Mikä on parasta Spesiassa?
vastaa post it lapulla
kysymykseen ja kiinnitä
lappu seinälle**

**Henkilökunnalle keltaiset laput,
opiskelijoille pinkit.**

Kysymykset

**2. Laita helmi siihen purkkiin,
mikä aiheista on mielestäsi
tärkeintä Spesiassa?**

- **Harrastukset ja tyhytoiminta**
- **Tapahtumat**
- **Päätöksiin osallistuminen**
- **Opiskelijakunnan hallitus- ja
tutortoiminta (viralliset
työryhmät, henkilökunta)**

Kysymys3

Kysymykset

3. Väittämä “Osallistumalla saa aikaan hyvää?”

Keskustelkaa aiheesta yhdessä.

4. Webropol-kysely

Osallisuus

Kysely Spesian henkilöstölle osallisuuden toteutumisesta oppilaitoksessamme. Toteutus 04/2024

* Pakollinen

Tuletko kuulluksi työyhteisössäsi?

* 

☐ Kyllä

☐ Ei

☐ En osaa sanoa

Koetko voivasi vaikuttaa työyhteisöön ja sen kehittämiseen?

* 

☐ Kyllä

☐ Ei

☐ En osaa sanoa

Tulevatko Spesian opiskelijat mielestäsi kuulluksi ja nähdyksi?

* 

☐ Kyllä

☐ Ei

10.10.2024 klo 19.58

Osallisuus (Esikatselu)

☐ En osaa sanoa

Toteutuuko mielestäsi Spesian opiskelijoiden osallisuus?

☐ Kyllä☐ Ei☐ En osaa sanoa

Tämä on lomakkeen omistajan luomaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle. Microsoft ei ole vastuussa asiakkaidensa suojaus- tai tietosuojakäytännöistä, mukaan lukien tämän lomakkeen omistajan käytännöistä. Älä koskaan luovuta salasanaa kenellekään.

Microsoft Forms | Luo helposti kyselyjä, tietovisoja ja tutkimuksia [Luo oma lomake](#)

[Tietosuoja ja evästeet](#) | [Käyttöehdot](#)

